

República de Colombia



AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO - 134 DE

( 23 MAR 2018 )

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y Formación para los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2018"

LA PRESIDENTE DE LA AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

En ejercicio de las facultades legales, en especial las conferidas por el Título 9 artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015 y el numeral 7º del artículo 10 del Decreto Ley 4134 de 2011, y

**CONSIDERANDO:**

Que el Sistema Nacional de Capacitación creado por el Decreto Ley 1567 de 1998 tiene como objetivo incrementar la capacidad de aprendizaje y de acción de los servidores públicos del Estado y en consecuencia, lograr mayor eficiencia y eficacia de la administración pública.

Que en cumplimiento del artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, el Grupo de Gestión del Talento Humano realizó los estudios técnicos que reflejaron necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo, los cuales fundamentan el Plan Institucional de Capacitación que se adopta con la presente Resolución.

Que de acuerdo con la Resolución N° 141 del 29 de marzo de 2017 "Por medio de la cual se fija el reglamento interno de capacitación de la Agencia Nacional de Minería" y el Decreto Ley 1567 de 1998, cada entidad debe formular con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación.

Que mediante Resolución N° 102 de fecha 15 de marzo de 2017, proferida por la Presidente de la ANM, se conformó la Comisión de Personal para un periodo de dos (2) años, organismo que de acuerdo con el literal h) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, deberá "participar en la elaboración del Plan Anual de Formación y Capacitación y en el de Estímulos y su seguimiento".

Que la Comisión de Personal en sesión del 19 de febrero del año en curso, revisó y acogió la propuesta de PIC del Grupo de Gestión del Talento Humano.

Que el Plan Institucional de Capacitación y Formación que se adopta en el presente acto administrativo para la Agencia Nacional de Minería, obedece a los criterios establecidos por el Gobierno Nacional en materia de formación y

h D

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser una inicial o un nombre abreviado, ubicada en la parte inferior derecha del documento.

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y Formación para los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2018

capacitación orientada a lograr la mejora de competencias laborales de sus servidores y al logro de una gestión institucional eficiente y eficaz, enfocadas a la consecución de logros y metas institucionales, especialmente las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público expedido por el Gobierno Nacional en mayo de 2017.

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º.- Adopción.** Adóptese el Plan Institucional de Capacitación y Formación para los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2018, cuyo documento técnico adjunto hace parte integral del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO 2º.- Presupuesto.** El Plan Institucional de Capacitación queda supeditado en su ejecución a la disponibilidad presupuestal amparada con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal -CDP- número 30918 del 23 de febrero de 2018.

**ARTÍCULO 3º.- Ajustes.** En caso que el Departamento Administrativo de la Función Pública realice ajustes a la normatividad sobre la materia, se procederá a realizar los ajustes al Plan Institucional de Capacitación.

**ARTÍCULO 4º.- Seguimiento.** De acuerdo a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participará activamente en la evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación.

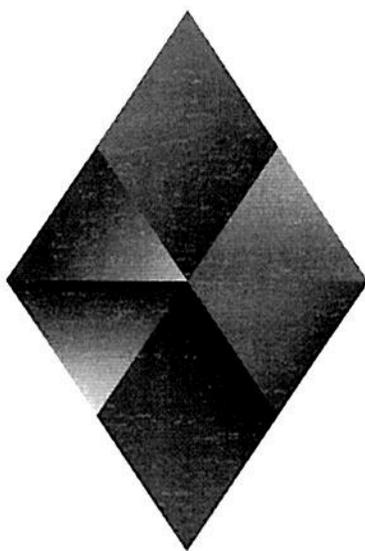
**ARTÍCULO 5º.- Vigencia.** La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición.

**COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a 20 MAR 2018

  
**SILVANA BEATRIZ HABIB DAZA**

Elabora: Paola Vivas Arango - Contratista GGTH  
Revisa: Elvira Reyes Rodríguez - Coordinadora GGTH  
Freddy Cortes Zea - Experto GGTH  
Aprueba: Aura Isabel González Tiza - Vicepresidente Administrativa y Financiera  
Andrés Felipe Vargas Torres - Asesor Despacho Presidencia ANM



AGENCIA NACIONAL DE  
**MINERÍA**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

**PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO**

**2018**



## INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.<sup>1</sup>

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público de mayo de 2017 y la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) de diciembre de 2017, expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, la Agencia Nacional de Minería atiende estos lineamientos y suscribe el Plan Institucional de Capacitación para la presente vigencia.

El énfasis de esta serie de nuevos instrumentos normativos está en un cambio de paradigma, pues se parte del hecho que para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, para que estas puedan ofrecer programas de aprendizaje. Bajo este nuevo paradigma, las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, están directamente vinculadas con el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la planeación estratégica de las entidades, de acuerdo con los objetivos 1, 2 y 3 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto 1499 de 2017).

Se entiende por programa de aprendizaje<sup>2</sup>, en este marco, al conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. En el sector público, los programas de aprendizaje se enmarcan en tres modalidades diferentes de instrucción: la capacitación, el entrenamiento y la inducción-reinducción, cada una con un propósito diferente y resultados específicos.

Igualmente en virtud del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, para contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad, a través de las

---

<sup>1</sup> Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía para la Elaboración del Plan Institucional de Capacitación, 2008.

<sup>2</sup> Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública. Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, diciembre de 2017.



capacitaciones, seminarios, talleres y demás actividades contenidas en el PIC, una vez priorizados los temas arrojados en la encuesta de necesidades de capacitación.

Con el fin de priorizar los temas de capacitación para la vigencia 2018 se remitió vía electrónica a los Vicepresidentes, Jefes de Oficina y Coordinadores a nivel nacional la encuesta de necesidades, y las respuestas fueron tabuladas para identificar las necesidades reales de los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería.

Por último, dando cumplimiento a la normatividad vigente, este plan incluye los programas de inducción y reinducción.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG versión 2 actualizado mediante Decreto 1499 de 2017 (modifica el Decreto 1083 de 2015), el artículo 2.2.22.3.2 define el MIPG como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Para el MIPG el talento humano está en el centro del modelo como la dimensión más relevante, y se deben formular para esta dimensión políticas de gestión y desempeño institucional, para fortalecer el liderazgo bajo principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Esta dimensión, orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las políticas de gestión y desempeño institucional “Gestión Estratégica del Talento Humano” e “Integridad”.

Con base en lo anterior, deviene en la importancia de ejecutar un Plan Institucional de Capacitación que dé soporte a la gestión del desarrollo de esta dimensión del MIPG, sustento que en la política de gestión estratégica del talento humano mide la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad a través de “rutas de creación de valor público”<sup>3</sup>, entre las cuales se destaca que el PIC impacta directamente en la “ruta del crecimiento”, “del servicio” y finalmente en la “ruta de la felicidad” en cuanto tiene que ver con inducción y reinducción.

---

<sup>3</sup> La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas rutas, habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de gestión estratégica del talento humano. Fuente: Manual Operativo - Sistema de Gestión MIPG, 2017. Presidencia de la República de Colombia et al. Consultado el 6/3/2018. Disponible en <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/index.html>

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Mejorar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la calidad de prestación del servicio de la entidad, a través del desarrollo del programa de capacitación, el cual está orientado al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar cumplimiento a la Resolución N° 141 de 2017 “Por medio de la cual se fija el Reglamento Interno de Capacitación de la Agencia Nacional de Minería”.
- Adelantar la inducción y reinducción para todos los funcionarios de la Agencia en el componente del núcleo específico, posterior a recibir el núcleo básico a cargo de la Esap.
- Orientar la capacitación de los funcionarios de la Agencia con el fin de mejorar sus capacidades y competencias en las perspectivas del ser, saber y hacer.
- Fortalecer y complementar los conocimientos y el desarrollo de habilidades de los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería.
- Incentivar a las dependencias con conocimientos y experticia en temas de interés de la Agencia, a que los multipliquen al interior de la entidad.
- Instruir a los funcionarios de las áreas transversales (no misionales) de una manera vivencial la experiencia de estar en una mina a través de la visita didáctica a la sede de la Agencia en Ubaté.
- Maximizar el uso de los recursos asignados para alcanzar el mayor número de servidores capacitados tanto del nivel central como especialmente del nivel regional.
- Aumentar el grado de satisfacción de los usuarios con las actividades ejecutadas en el marco del PIC.
- Establecer bases para iniciar un proceso de gestión del conocimiento en la Agencia Nacional de Minería.
- Desarrollar proyectos de aprendizaje organizacional<sup>4</sup> como el denominado “Minería para No Mineros” y otros planteados, dirigidos a las áreas transversales y misionales de la entidad, con el fin de generar conocimiento sobre la misión de la entidad.
- Establecer una línea base para aplicar herramientas de seguimiento y evaluación de los planes de formación y capacitación.
- Consolidar en una base de datos única las capacitaciones recibidas en la vigencia por cada funcionario beneficiado, para centralizar la información sin importar la fuente de los recursos o la dependencia que la gestione.

<sup>4</sup> Consiste en la evolución del concepto llamado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación versión 2007 “Proyecto de Aprendizaje en Equipos”; y en el artículo 2.2.9.6 del Decreto 1083 de 2015 “Proyecto de Aprendizaje por Competencias”. El aprendizaje organizacional representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014). Igualmente, es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios. Véase pág. 24 Plan Nacional de Formación y Capacitación.

## INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

### Programa de inducción

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional de la entidad y debe realizarse dentro de los cuatro meses siguientes a su vinculación. A este programa tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Ésta se realiza en tres etapas, de las cuales dos le corresponden a la entidad a través del Grupo de Gestión del Talento Humano y otra al jefe inmediato de la dependencia donde desarrollará sus labores.

### Etapas de inducción

#### Primera: Grupo de Gestión del Talento Humano

- Entrega de comunicación al funcionario que ingresa notificándole sus funciones y un CD que contiene los siguientes documentos:
  - Cartilla de inducción que contiene los temas relacionados con el funcionamiento de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera.
  - Presentaciones de las vicepresidencias misionales, donde se señalan los aspectos más importantes de las actividades desarrolladas por cada una de ellas.
  - Documentos normativos importantes para el funcionamiento de la Entidad.
- Comunicación de presentación al jefe inmediato del nuevo funcionario, suministrándole la información básica del nuevo servidor que ha sido nombrado.

#### Segunda: Jefe inmediato

El jefe inmediato realizará la inducción en el puesto de trabajo en la dependencia conjuntamente con su equipo de trabajo; de esto se dejará constancia en el formato establecido para tal fin. Se incluye en dicha inducción temas del área del desempeño, funciones, presentación en la dependencia, entrega de instrumentos y puesto de trabajo, objetivos del cargo con sus funciones y labores a desarrollar. Una vez diligenciado el formato respectivo debe ser remitido al Grupo de Gestión del Talento Humano para archivo en la historia laboral.

#### Tercera: Grupo Gestión del Talento Humano

Se realizará una capacitación de inducción general dentro de los cuatro meses siguientes a su posesión, la cual se podrá realizar presencial o virtual a través de la plataforma que para tal fin cuente la entidad y adicionalmente, contará con el apoyo de la ESAP en caso que esté disponible. En este espacio se realizará la presentación de la ANM y sus dependencias, así como la misión, visión, valores y principios de gobernabilidad, códigos de integridad y buen gobierno, estructura organizacional, código disciplinario, bienestar, sistema de seguridad y salud en el trabajo, capacitación y sistema prestacional.

Las visitas a la mina didáctica de Ubaté se realizarán en el marco de la inducción a los funcionarios y el costo de las mismas será apoyado desde el rubro de bienestar.

### **Programa de reinducción**

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en razón a los cambios que se van produciendo continuamente en la entidad y se realizará a todos los empleados por lo menos cada dos años. A este programa tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y provisionales y se llevará a cabo con apoyo de la ESAP o el Ministerio de Minas y Energía como cabeza del sector administrativo de minas y energía, cuando esté disponible.

Tanto en los programas de inducción como de reinducción se pueden incluir temas transversales relacionados con el MECI, sistema de gestión de calidad, modelo integrado de planeación y gestión, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como otros temas relacionados con el plan nacional de desarrollo vigente.

La participación en los programas de inducción y reinducción deberá tener registro y se dejará constancia a estas actividades a través de una certificación expedida por la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano.

## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Se diseñó el instrumento (encuesta) de recolección de información de necesidades de capacitación, el cual se remitió a Vicepresidentes, Jefes de Oficina, Coordinadores a nivel nacional y Presidenta ASPANM, cuyo resultado es el siguiente:

### NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ANM TABULACIÓN ENCUESTAS 2018

N°	NECESIDAD	DEPENDENCIA	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Ser	Hacer	Saber
1	Redacción	Presidencia, VP Administrativa y Financiera, Grupo de Legalización Minera, PAR Medellín, VP de Contratación y Titulación, Oficina Asesora Jurídica (argumentación jurídica)	6	Gobernanza para la Paz	X		
2	Legislación ambiental (estudios de impacto ambiental)	PAR Cúcuta, PAR Medellín, VP de Contratación y Titulación, VP de Promoción y Fomento, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	5	Gestión del Conocimiento			X
3	Legislación minera - derechos de preferencia	Grupo de Estudios Técnicos, VP de Promoción y Fomento, Grupo de Recursos Financieros	3	Gestión del Conocimiento			X
4	Ordenamiento Territorial	Grupo de Legalización Minera, Gerente VP de Contratación y Titulación, VP de Contratación y Titulación	3	Gestión del Conocimiento			X

5	Contratación	PAR Ibagué, VP de Promoción y Fomento, Grupo de Seguridad y Salvamento Minero	3	Gestión del Conocimiento		X	
6	ArCGIS	Grupo de Estudios Técnicos, VP de Promoción y Fomento	2	Gestión del Conocimiento		X	
7	Derecho Administrativo	Gerente VP de Contratación y Titulación, VP de Contratación y Titulación	2	Gestión del Conocimiento			X
8	Lineamientos para la evaluación de los PTO a partir del formato A y capítulo económico	PAR Cali, PAR Cúcuta	2	Gestión del Conocimiento		X	
9	Planificación minera (minería a cielo abierto y subterránea), ventilación de minas, recursos y reservas para su correcta interpretación	PAR Cúcuta, PAR Medellín,	2	Gestión del Conocimiento			X
10	Técnicas de Expresión Oral	Grupo de Legalización Minera, Oficina Asesora Jurídica (argumentación jurídica)	2	Gobernanza para la Paz	X		
11	Uso de herramientas ofimáticas (Word, Excel, PowerPoint, Outlook)	Oficina de Tecnología e Información, Oficina Asesora Jurídica	2	Gestión del Conocimiento		X	
12	Presupuesto, Tesorería, Cartera	Grupo de Recursos Financieros, Oficina de Control Interno	2	Gestión del Conocimiento			X

RC

13	Planes de manejo arqueológico (ICANH) para la evaluación de los expedientes de manera integral, ya que en nuestra región se encuentran títulos que se encuentran superpuesto con estas zonas y capacitación de los planes de gestión social.	PAR Cúcuta	1	Gestión del Conocimiento		X	
14	Análisis Económico	VP de Promoción y Fomento	1	Gestión del Conocimiento			
15	Auditor Interno Certificado (CIA)	Oficina de Control Interno	1	Gestión del Conocimiento		X	
16	Auditoría Gubernamental (CGAP)	Oficina de Control Interno	1	Valor Público		X	
17	Capacitación en procedimientos contables bajo NIC - SP	Grupo de Recursos Financieros	1	Gestión del Conocimiento			X
18	Código de Integridad	Gerente VP de Contratación y Titulación	1	Gobernanza para la Paz			X
19	Código del proceso	Oficina Asesora Jurídica	1	Gestión del Conocimiento			X
20	Compromisos con la entidad con respecto a metas	PAR Ibagué	1	Valor Público	X		
21	Conducción Segura - Manejo Defensivo - Normatividad	Grupo de Servicios Administrativos	1	Gestión del Conocimiento		X	
22	Continuidad del negocio	Oficina de Tecnología e Información	1	Gestión del Conocimiento			X
23	Control y producción de volúmenes con otras entidades (DIAN) con respecto a regalías	PAR Ibagué	1	Gestión del Conocimiento			X
24	Fiscalización minera	PAR Cali	1	Gestión del Conocimiento		X	
25	Geotecnia aplicada a la minería	Grupo de Estudios Técnicos	1	Gestión del Conocimiento		X	
26	Gestión Comercial	VP de Promoción y Fomento	1	Gestión del Conocimiento			
27	Gestión en Seguridad y salud en el trabajo aplicado a minería	Grupo de Estudios Técnicos	1				X
28	Herramientas tecnológicas (SGD, Gestiona, Servicios en	PAR Cali	1	Gestión del Conocimiento		X	

	línea, Sistemas de información geográfico)						
29	Inglés de Negocios	VP de Promoción y Fomento	1	Gestión del Conocimiento			
30	ISO 31000 - ISO 27000	Oficina de Control Interno	1	Gestión del Conocimiento			X
31	ITIL, COBIT, SOA, BPM	Oficina de Tecnología e Información	1	Gestión del Conocimiento			X
32	Las tres (3) líneas de defensa	Oficina de Control Interno	1	Gestión del Conocimiento			X
33	Ley de Transparencia	Gerente VP de Contratación y Titulación	1	Valor Público			X
34	Manejo institucional, responsabilidades como funcionarios, deberes	PAR Ibagué	1	Valor Público	X		
35	Mercado de capitales y fondos de capital	VP de Promoción y Fomento	1	Gestión del Conocimiento			X
36	Microsoft SharePoint y system center (cursos técnicos en plataformas microsoft)	Oficina de Tecnología e Información	1	Gestión del Conocimiento		X	
37	Modelo integrado de planificación y Gestión	Oficina de Control Interno	1	Valor Público			X
38	Negocios Internacionales	VP de Promoción y Fomento	1	Gestión del Conocimiento			
39	Nuevos roles de las Oficinas de Control Interno	Oficina de Control Interno	1	Gestión del Conocimiento			X
40	PAC	Grupo de Recursos Financieros	1	Gestión del Conocimiento		X	
41	Planes de Mejoramiento	Oficina de Control Interno	1	Valor Público		X	
42	Presentación de estados financieros y revelaciones bajo NIC - SP	Grupo de Recursos Financieros	1	Gestión del Conocimiento		X	
43	Prince2 Foundation (gerencia de proyectos)	Oficina de Tecnología e Información	1	Gestión del Conocimiento			X
44	Reclamación de la póliza de cumplimiento del contrato de concesión minera	Oficina Asesora Jurídica	1	Gestión del Conocimiento		X	
45	Redes de ventilación en minas y sistemas de monitoreo	Grupo de Estudios Técnicos	1	Gestión del Conocimiento			X

46	Riesgos	Oficina de Control Interno	1	Gestión del Conocimiento			X
47	Seguridad de la Información (seminarios / concientización)	Oficina de Tecnología e Información	1	Gestión del Conocimiento			X
48	Servicio al Cliente	VP de Promoción y Fomento	1	Valor Público	X		
49	Estrategias de Negociación	ASPANM	1	Gobernanza para la Paz	X		
50	Empleo público y régimen prestacional y salarial	ASPANM	1	Valor Público			X
51	Libertad sindical	ASPANM	1	Gobernanza para la Paz	X		
52	Situaciones administrativas	ASPANM	1	Valor Público			X
53	Visitas Mina didáctica de Ubaté	VP Administrativa y Financiera	1	Valor Público			X

Los temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo no se incluyen en el presente documento y serán abordados de acuerdo a un cronograma establecido por el Grupo de Gestión del Talento Humano y con apoyo de la ARL Positiva y la validación del COPASST.

Se coordinarán con la Comisión Nacional de Servicio Civil capacitaciones específicas para la Comisión de Personal con el fin de garantizar su funcionamiento.

## ESTRATEGIAS

### CONTRATACIÓN PIC

Los temas priorizados que se pretenden contratar de conformidad con la disponibilidad presupuestal, son los siguientes:

N°	NECESIDAD	DIRIGIDO PRINCIPALMENTE A	TOTAL ASISTENTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Ser	Hacer	Saber
1	Curso Redacción nivel básico	Técnicos de las dependencias de la Agencia	Hasta treinta (30) personas	Gestión del Conocimiento		X	
2	Curso Redacción nivel avanzado	Analistas, Gestores, Expertos	Hasta treinta (30) personas	Gestión del Conocimiento		X	
3	Seminario Legislación ambiental	Analistas, Gestores, Expertos Presidencia, VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Hasta treinta (30) personas	Gestión del Conocimiento			X
4	Seminario en Contratación Estatal	Analistas, Gestores, Expertos de las dependencias de la Agencia	Hasta treinta (30) personas	Gestión del Conocimiento		X	
5	Seminario en nuevo código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo	Analistas, Gestores, Expertos de las dependencias de la Agencia	Hasta treinta (30) personas	Gestión del Conocimiento			X
6	Seminario Técnicas de Expresión Oral	Analistas, Gestores, Expertos de las dependencias de la Agencia	Hasta treinta (30) personas	Gobernanza para la Paz		X	
7	Herramientas ofimáticas - Word	Técnicos, Analistas, Gestores, Expertos de las dependencias de la Agencia	Hasta treinta (30) personas	Gestión del Conocimiento		X	
8	Herramientas ofimáticas – Excel avanzado	Técnicos, Analistas, Gestores, Expertos de las dependencias de la Agencia	Hasta treinta (30) personas	Gestión del Conocimiento		X	
9	Procedimientos contables bajo NIC – SP. PAC. Presentación de estados financieros y revelaciones bajo NIC	Técnicos, Analistas, Gestores, Expertos de la Oficina de Control Interno y Grupos de Planeación, Gestión	Hasta treinta (30) personas	Valor Público			X

ABC

	- SP. Presupuesto, Tesorería, Cartera.	Administrativa y Gestión Financiera					
10	Seminario Ley de Transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional	Analistas, Gestores, Expertos de las dependencias de la Agencia	Hasta treinta (30) personas	Gestión del Conocimiento		X	
11	Reclamación de la póliza de cumplimiento del contrato de concesión minera	Analistas, Gestores, Expertos de la Oficina Asesora Jurídica, VP de Contratación y Titulación y VP de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Hasta treinta (30) personas	Valor público			X
12	Riesgos en la gestión de entidades públicas	Técnicos, Analistas, Gestores, Expertos de la Oficina de Control Interno y Grupo de Planeación	Hasta treinta (30) personas	Gestión del Conocimiento			X
13	Estrategias de Negociación y Libertad sindical	Personal de sindicatos ANM	Hasta treinta (30) personas	Gobernanza para la Paz	X		
14	Negocios internacionales - Mercado de capitales y fondos de capital	Analistas, Gestores, Expertos de la VP de Promoción y Fomento	Hasta treinta (30) personas	Gestión del Conocimiento			X

#### PROYECTOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

El Grupo Gestión de Talento Humano, promoverá la conformación de equipos con personas con diferentes experiencias, que trabajen juntos para realizar proyectos, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos. Igualmente se prestará el apoyo y la asesoría permanente a los equipos que pudieran conformarse, con el fin de que el grupo adelante los pasos necesarios para desarrollar el proyecto de aprendizaje organizacional, entre los cuales se adelantarán los siguientes:

N°	NECESIDAD	DEPENDENCIA	TOTAL SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS		
					Ser	Hacer	Saber
1	Legislación minera - derechos de preferencia	Grupo de Estudios Técnicos, VP de Promoción y Fomento, Grupo de Recursos Financieros	3	Gestión del Conocimiento			X
2	Lineamientos para la evaluación de los PTO a	PAR Cali, PAR Cúcuta	2	Gestión del Conocimiento		X	

	partir del formato A y capítulo económico						
3	Planificación minera (minería a cielo abierto y subterránea), ventilación de minas, recursos y reservas para su correcta interpretación	PAR Cúcuta, PAR Medellín,	2	Gestión del Conocimiento			X
4	Redes de ventilación en minas y sistemas de monitoreo	Grupo de Estudios Técnicos	1	Gestión del Conocimiento			X
5	Situaciones Administrativas y Nómina	Grupo Gestión del Talento Humano	1	Valor Público			X

### RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas y se hará extensiva la invitación a los funcionarios de la Agencia teniendo en cuenta las invitaciones y la publicación de ofertas en cada una de las entidades, entre otras:

- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Contaduría General de la Nación
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Nacional de Planeación – DNP<sup>5</sup>
- Archivo General de la Nación – AGN
- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales
- Comisión Nacional del Servicio Civil

### OFERTA DEL SECTOR DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Se revisará la oferta para las entidades públicas a través de las siguientes instituciones, para adelantar capacitaciones contenidas en este plan y las adicionales que sean pertinentes para los funcionarios de la Agencia:

- Escuela Superior de Administración Pública y Escuela de Alto Gobierno – ESAP. Su oferta de capacitación es gratuita y está abierta a todos los servidores públicos, a través del Sistema de

<sup>5</sup> Tiene una oferta académica como parte del Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano, como actualmente el curso de lenguaje claro, dirigido a todos los servidores públicos.

Registro y Control de Eventos de Capacitación - SIRESEC, donde se dan a conocer los eventos a desarrollar de la oferta de capacitación y se encuentran publicados en la página web de la ESAP.

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Tiene una oferta académica abierta a todos los servidores públicos, y un micro sitio dedicado a la gestión del conocimiento en su página web.

Las capacitaciones que se espera se puedan realizar con las redes institucionales e internas son las siguientes:

N°	TEMA	RED DE CAPACITACIÓN
1	Visita mina didáctica Ubaté (inducción)	Apoyo desde Bienestar
2	Pedagogía para la paz	DAFP, ESAP, Alto comisionado para la Paz
3	Sistema de Gestión de Calidad	La realizará el Grupo de Planeación
4	Situaciones administrativas	DAFP / Grupo Gestión del Talento Humano
5	Sistemas propios informáticos de la entidad	Oficina de Tecnología e Información
6	Sistema General de Regalías	ESAP / DNP
7	Gestión documental	Grupo Servicios Administrativos
8	Trabajo en equipo	ARL. SENA
9	Sistemas de información. Excel, Word	SENA
10	Software minero, ARGISMAP, AUTOCAD I, II, III, PLOTEAR, ARC. GIS	OFICINA DE TIC
11	Inglés básico	SENA
12	Acoso laboral	Ministerio de Trabajo y/o Procuraduría General de la Nación
13	Certificación en normas de competencias laborales	SENA
14	Evaluación del Desempeño Laboral	CNSC. Grupo Talento Humano
15	Empleo público y régimen prestacional y salarial	DAFP
16	Estrategias didácticas y andragógicas	ESAP

## CRONOGRAMA CAPACITACIÓN

### CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN PIC 2018

ASUNTO	2018											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Realización encuesta de necesidades	X											
Tabulación encuesta de necesidades		X										
<b>ETAPA DE PLANEACIÓN</b>												
Elaboración documento PIC 2018		X										
Presentación Comisión de Personal PIC 2018			X									
Elaboración Resolución PIC			X									
Solicitud CDP			X									
Elaboración estudios previos contratación PIC			X									
Entrega documentos al Grupo de Contratación para trámite de contratación del PIC 2018			X									
<b>ETAPA DE EJECUCIÓN</b>												
Inducción	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Capacitación en Evaluación del Desempeño		X										
Ejecución del PIC				X	X	X	X	X	X	X		
Presupuesto y Planeación PIC 2019												X
Cierre y entrega de informes											X	X
Encuesta de necesidades 2018												X

## INDICADORES

Como estrategia para la presente vigencia se medirá la satisfacción de los asistentes a las capacitaciones programadas, por lo tanto, el indicador es el siguiente:

NOMBRE	ALCANCE	FÓRMULA
% de satisfacción de los funcionarios con respecto a las actividades del programa institucional de capacitación	Lograr la satisfacción de los funcionarios con las actividades de programadas en el plan de capacitación del 85%	% de satisfacción de los funcionarios con respecto a las actividades del programa institucional de capacitación/ % de satisfacción esperada de los funcionarios con respecto a las actividades del programa institucional de capacitación

En la medida en que con este PIC se logren llevar a cabo los proyectos de aprendizaje organizacional planteados o se desarrolle un proyecto de inversión previsto para esta

vigencia con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo, algunos contenidos del PIC se evaluarán con una herramienta de segundo nivel (de apropiación de conocimientos), que puede incluir exámenes técnico - teóricos de contenidos, apropiación de información, o de tercer nivel (de aprendizaje de capacidades), que puede incluir pruebas situacionales (clínicas, simuladores de negocios, canastas de papeles, casos para toma de decisiones), con paneles de valoradores, mediante metodología *assessment center* (entrevista de evaluación situacional) en donde se realicen simulaciones de diferentes situaciones reales de trabajo y se evalúen los niveles de aplicación de competencias.

Elaboró: Paola Mariana Vivas, Contratista GGTH *PMV*  
Revisó: Freddy Maurice Cortés Zea, Experto GGTH *FMCZ*  
Aprobó: Elvira Reyes Rodríguez, Coordinadora Grupo Gestión del Talento *ER*

## ANEXO 1 ENCUESTA

**AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA  
VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2018**

Agradecemos el diligenciamiento del presente formulario con el fin de establecer las necesidades de formación y capacitación para los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería para el próximo año. Así mismo, esta información será el insumo para la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2018.

**DEPENDENCIA**

**CARGO**

Por favor para establecer las necesidades de capacitación y formación tenga en cuenta los siguientes criterios:

**Pertinencia** Se refiere a que el tema que esté solicitando esté relacionado con las funciones de la dependencia

**Especificidad** Hace referencia a la concreción del tema propuesto

**Asequibilidad** Se debe tener en cuenta que el tema propuesto sea asequible en cobertura y presupuesto.

1. Por favor diligencie los temas específicos que considera que las personas de su dependencia deben conocer o reforzar para lograr los objetivos estratégicos. Esta información se debe diligenciar en orden de importancia.

I T E M	TEMAS PROPUESTOS	PROFUNDIDAD		
		Avanzado	Medio	Básico
a)				
b)				
c)				

2. Qué temas considera que a nivel general de todas las áreas de la Agencia deben reforzarse a los funcionarios. Esta información se debe diligenciar en orden de importancia:

I T E M	TEMAS PROPUESTOS	PROFUNDIDAD		
		Avanzado	Medio	Básico
a)				
b)				
c)				

Gracias por su colaboración. Cualquier inquietud o aclaración el Grupo de Gestión del Talento Humano estará atento a resolverlas.

*pac*

